

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang memiliki kedudukan dan peran yang penting dalam proses pembangunan guna terlaksananya pembangunan nasional di Indonesia adalah sumber daya manusia berupa pekerja yang berkualitas dan mampu untuk berkontribusi. Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang mengakibatkan terjadinya penumpukan tenaga kerja di wilayah tertentu. Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Dalam regulasi tersebut menjelaskan ihwal Aparatur Sipil Negara adalah sebagai profesi. Salah satu ketentuan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut adalah jenis pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).¹

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan

¹ Miftah Thoha, 2014, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Kencana, hal. 21.

ketentuan Undang-Undang ini.² Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan mengenai berbagai hak dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri, misalnya mengenai penggajian dan tunjangan, pemberian kesempatan untuk pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan dan perlindungan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Selain itu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga mengatur mengenai penegakan disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan mengenai pemutusan hubungan kerja antara instansi pemerintah dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri.

Di dalam perkembangan otonomi daerah, pemerintah daerah bekerja semakin giat untuk meningkatkan kinerja dari pemerintah daerah itu sendiri. Hal ini tidak lain dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan demokratisasi dimana aspirasi rakyat dalam hal ini kepentingan yang terdapat di tiap daerah dapat terakomodir dengan baik. Otonomi daerah juga memberikan peran penting kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan rumah tangga pemerintahan sendiri sehingga aspirasi dari masyarakat dapat diterima langsung dan dilaksanakan secara langsung.³

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara keberadaan tenaga honorer ini kemudian dihapus. Istilah

² *Ibid*, hal 22.

³ M. Busrizalti, 2013, *Hukum pemda Otonomi Daerah dan Implikasinya*, Yogyakarta: Total Media, hal.71.

tenaga honorer tidak ada dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini dan digantikan dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

Saat ini telah ada Peraturan Pemerintah (PP) No 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, PP ini mengatur mengenai hak dan kewajiban PPPK. Berdasarkan PP ini masa hubungan perjanjian kerja bagi PPPK paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Dalam PP ini hak dan kewajiban PPPK meliputi; penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan. Namun, dalam praktiknya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tersebut khususnya di daerah masih belum jelas pelaksanaannya khususnya terkait dengan mekanisme pengadaan dan pengangkatan PPPK. Selain itu, pemerintah dalam hal ini belum mengatur lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban bagi PPPK, seperti sistem penggajian dan tunjangan, cuti, disiplin PPPK, serta perlindungan bagi PPPK. Hal ini yang kemudian menjadi faktor penghambat proses pengangkatan PPPK.

Sehubungan dengan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam dan membahas permasalahan ini dalam satu tulisan skripsi dengan judul: **ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA UNIT KEGIATAN PELAYANAN TERMINAL DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KARANGANYAR.**

B. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan serta memahami identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka masalah yang akan dibahas dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Obyektif
 - a. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.
 - b. Untuk mendeskripsikan permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.
2. Tujuan Subyektif
 - a. Memperoleh data sebagai bahan utama penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan di bidang ilmu hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.
 - b. Meningkatkan dan memahami berbagai teori yang telah penulis peroleh selama berada di bangku kuliah.
 - c. Mengembangkan dan memperluas aspek hukum dalam teori maupun praktek.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penulisan skripsi ini bermanfaat untuk melengkapi dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana hukum. Selain itu, penulisan skripsi ini juga bermanfaat untuk memperkaya dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang hukum, khususnya mengenai perjanjian kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penulisan skripsi ini bermanfaat dalam memberikan pemahaman dan juga kepastian hukum dalam pembuatan perjanjian kerja diantara para pihak, yaitu dengan mengkaji bentuk perjanjian kerja dan juga aspek hukum dari peraturan perundang-undangan tentang perjanjian kerja tersebut.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah landasan teori yang digunakan sebagai landasan untuk menganalisis suatu hubungan hukum dalam hal ini yang dimaksud adalah perjanjian kerja, di mana perjanjian kerja tersebut dibuat oleh pekerja dan Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Dalam pelaksanaan suatu perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian kerja adalah:

a. Kesepakatan kedua belah pihak;

Sepakat yang dimaksudkan adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan

majikan secara yuridis haruslah bersifat bebas.⁴

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

“Hukum perburuhan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun ke atas)”.⁵ Ketentuan Pasal 1320 ayat (2) BW, yaitu adanya kecakapan untuk membuat perikatan. Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku;

Sebab yang halal menunjuk pada obyek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak

⁴ Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hal.43.

⁵ Ibid, hal.44.

dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang dijanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku disebut sebagai syarat obyektif.⁶ Jika syarat obyektif tidak dipenuhi oleh syarat subyektif, maka akibat dari perjanjian tersebut adalah dapat dibatalkan.⁷

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini mendasarkan pada penelitian hukum yang dilakukan dengan pendekatan non-doktrinal yang kualitatif.⁸ Hal ini disebabkan di dalam penelitian ini, hukum tidak hanya dikonsepsikan sebagai keseluruhan asas-asas dan kaidah yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, melainkan meliputi pula lembaga-lembaga dan proses-proses yang mewujudkan berlakunya kaidah-kaidah itu dalam masyarakat, sebagai perwujudan makna-makna simbolik dari pelaku sosial, sebagaimana termanifestasi dan tersimak dalam dan dari aksi dan interaksi antar mereka.

Dengan demikian di dalam penelitian ini akan dicoba dilihat keterkaitan antara faktor hukum dengan faktor-faktor ekstra legal yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Pendekatan non-doktrinal dilaksanakan dengan tujuan mengkaji pelaksanaan perjanjian kerja pada

⁶ Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 39-40.

⁷ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 45.

⁸ Soetandyo Wignjosebroto, 2014, *Silabus Metode Penelitian Hukum*, Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga, hal. 1 dan 3.

unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Pemilihan lokasi dipilih karena penulis ingin mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

3. Spesifikasi Penelitian

Tipe kajian dalam penelitian ini lebih bersifat deskriptif, karena bermaksud menggambarkan secara jelas (dengan tidak menutup kemungkinan pada taraf tertentu juga akan mengeksplanasikan/ memahami) tentang berbagai hal yang terkait dengan objek yang diteliti, yaitu pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

4. Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini membutuhkan dua jenis data yang berasal dari dua sumber yang berbeda, yaitu:

a. Data Primer

Yaitu data-data yang berasal dari sumber data utama, yang berwujud tindakan-tindakan sosial dan kata-kata,⁹ dari pihak-pihak yang terlibat dengan objek yang diteliti. Adapun data-data primer ini akan diperoleh melalui para informan dan situasi sosial tertentu, yang dipilih

⁹ Lexy J. Moleong, 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, hal. 112.

secara *purposive*, dengan menentukan informan dan situasi sosial awal terlebih dahulu.¹⁰

Penentuan informan awal, dilakukan terhadap beberapa informan yang memenuhi kriteria sebagai berikut: (1) mereka yang menguasai dan memahami fokus permasalahannya melalui proses enkulturasi; (2) mereka yang sedang terlibat dengan (didalam) kegiatan yang tengah diteliti dan; (3) mereka yang mempunyai kesempatan dan waktu yang memadai untuk dimintai informasi.¹¹

Untuk itu mereka-mereka yang diperkirakan dapat menjadi informan awal adalah: (1) Bapak Heriyadi Wasito, SE, MM selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar, (2) Pegawai Kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

Penentuan informan lebih lanjut akan dilakukan terhadap informan-informan yang dipilih berdasarkan petunjuk/saran dari informan awal, berdasarkan prinsip-prinsip *snow bolling*¹² dengan tetap berpijak pada kriteria-kriteria diatas. Sedangkan penentuan situasi sosial awal, akan dilakukan dengan mengamati proses objek yang diteliti. Penentuan situasi sosial yang akan diobservasi lebih lanjut, akan diarahkan pada: (a) situasi sosial yang tergolong sehimpun dengan sampel situasi awal dan (b) situasi sosial yang kegiatannya memiliki

¹⁰ Sanapiah Faisal, 1990, Penelitian Kualitatif Dasar-dasar dan aplikasi, Malang: YA3, hal.56.

¹¹ Sanapiah Faisal, *Op. Cit*, hal 56.

¹² *Ibid*, hal 60.

kemiripan dan sampel situasi awal.¹³ Wawancara dan observasi tersebut akan dihentikan apabila dipandang tidak lagi memunculkan varian informasi dari setiap penambahan sampel yang dilakukan.¹⁴

b. Data Sekunder

Yaitu data yang berasal dari bahan-bahan pustaka, baik yang meliputi :

- 1) Dokumen-dokumen tertulis, yang bersumber dari peraturan perundang-undangan (hukum positif Indonesia), artikel ilmiah, buku-buku literatur, dokumen-dokumen resmi, arsip dan publikasi dari lembaga-lembaga yang terkait.
- 2) Dokumen-dokumen yang bersumber dari data-data statistik, baik yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah, maupun oleh perusahaan, yang terkait dengan fokus permasalahannya.

5. Metode Pengumpulan Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, akan dikumpulkan melalui tiga cara, yaitu: melalui wawancara, observasi dan studi kepustakaan, yang dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

Pada tahap awal, di samping akan dilakukan studi kepustakaan, yang dilakukan dengan cara cara, mencari, menginventarisasi dan mempelajari peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin, dan data-data sekunder yang lain, yang berkaitan dengan fokus permasalahannya,

Lalu akan dilakukan wawancara secara intensif dan mendalam terhadap para informan, dan dan observasi tidak terstruktur, yang ditujukan

¹³ *Ibid*, hal 59-60.

¹⁴ *Ibid*, hal 61.

terhadap beberapa orang informan dan berbagai situasi. Kedua cara yang dilakukan secara simultan ini dilakukan, dengan maksud untuk memperoleh gambaran yang lebih terperinci dan mendalam, tentang apa yang tercakup di dalam berbagai permasalahan yang telah ditetapkan terbatas pada satu fokus permasalahan tertentu, dengan cara mencari kesamaan-kesamaan elemen, yang ada dalam masing-masing bagian dari fokus permasalahan tertentu, yang kemudian dilanjutkan dengan mencari perbedaan-perbedaan elemen yang ada dalam masing-masing bagian dari fokus permasalahan tertentu.

6. Analisis data

Data yang telah terkumpul dan telah diolah akan dibahas dengan menggunakan metode analisis kualitatif, yang dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

Sesuai dengan metode pendekatan yang digunakan, maka dalam penelitian ini analisis akan dilakukan dengan metode analisis secara kualitatif. Dalam hal ini analisis akan dilakukan secara berurutan antara metode analisis domain, analisis taksonomis, dan analisis komponensial. Penggunaan metode-metode tersebut akan dilakukan dalam bentuk tahapan-tahapan sebagai berikut: pertama akan dilakukan analisis domain, dimana dalam tahap ini peneliti akan berusaha memperoleh gambaran yang bersifat menyeluruh tentang apa yang tercakup disuatu pokok permasalahan yang diteliti. Hasilnya yang akan diperoleh masih berupa pengetahuan ditingkat permukaan tentang berbagai domain atau kategori-kategori konseptual.

Bertolak dari hasil analisis domain tersebut diatas, lalu akan dilakukan analisis taksonomi untuk memfokuskan penelitian pada domain tertentu yang berguna dalam upaya mendiskripsikan atau menjelaskan fenomena yang menjadi sasaran semula penelitian. Hal ini dilakukan dengan mencari struktur internal masing-masing domain dengan mengorganisasikan atau menghimpun elemen-elemen yang berkesamaan disuatu domain.

Dari domain dan kategori-kategori yang telah diidentifikasi pada waktu analisis domain serta kesamaan-kesamaan dan hubungan internal yang telah difahami melalui analisis taksonomis, maka dalam analisis komponensial akan dicari kontras antar elemen dalam domain. Dengan mengetahui warga suatu domain (melalui analisis domain), kesamaan dan hubungan internal antar warga disuatu domain (melalui analisis taksonomis), dan perbedaan antar warga dari suatu domain (melalui analisis komponensial), maka akan diperoleh pengertian yang komprehensif, menyeluruh rinci, dan mendalam mengenai masalah yang diteliti.¹⁵

Tahap terakhir dari analisis data ini adalah dengan mengadakan pemeriksaan keabsahan data, dengan tujuan untuk mengecek keandalan dan keakuratan data, yang dilakukan melalui dua cara, yaitu:

Pertama, dengan menggunakan teknik triangulasi data, terutama triangulasi sumber, yang dilakukan dengan jalan: (a) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil

¹⁵ Sanapiah Faisal, *Op. Cit.*, hal. 74-76.

wawancara; (b) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi; (c) membandingkan keadaan dan perspektif dengan berbagai pendapat yang berbeda stratifikasi sosialnya; (d) membanding hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan; *Kedua*, pemeriksaan sejawat melalui diskusi analitik.¹⁶

Setelah semua tahapan analisis tersebut dilakukan, pada tahapan akhirnya akan dilakukan pula penafsiran data, dimana teori-teori yang ada diaplikasikan ke dalam data, sehingga terjadi suatu dialog antara teori di satu sisi dengan data di sisi lain. Dengan melalui cara ini, selain nantinya diharapkan dapat ditemukan beberapa asumsi, sebagai dasar untuk menunjang, memperluas atau menolak, teori-teori yang sudah ada tersebut, diharapkan juga akan ditemukan berbagai fakta empiris yang relevan dengan kenyataan kemasyarakatannya.

G. Sistematika Skripsi

Untuk memudahkan pemahaman dalam pembahasan dan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai keseluruhan penulisan penelitian ini, maka penulis akan menguraikan sistematika skripsi yang terdiri dari 4 (empat) bab dan tiap-tiap bab dibagi dalam sub-sub yang disesuaikan dengan lingkup pembahasannya, adapun sistematika penulisan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

¹⁶ Sanapiah Faisal, *Op. Cit.*, hal. 70 dan 99.

Bab I adalah pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika skripsi.

Bab II adalah landasan teori yang mencakup mengenai Tinjauan Umum Perjanjian yang terdiri dari: Pengertian Perjanjian, Asas-Asas Perjanjian, Syarat Sah Perjanjian, Wanprestasi dalam Perjanjian, dan Berakhirnya Perjanjian. Tinjauan tentang Perjanjian Kerja yang terdiri dari: Perjanjian kerja, Unsur-unsur dalam perjanjian kerja, syarat sah perjanjian kerja, kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, hak-hak buruh dalam perjanjian kerja. Tinjauan tentang Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari: Pengertian Aparatur Sipil Negara, Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Hak dan Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Aparatur Sipil Negara dengan Perjanjian Kerja.

BAB III menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Mendeskripsikan kendala dan solusi untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

BAB IV penutup berisi kesimpulan dan saran.